



BIENVENUE SUR NOTRE EBOOK



Le feedback façon « Sandwich »

Réa-Active – Centre de formation en Développement personnel et professionnel

Un mot de Tania LAFORE

directrice du centre de formation et formatrice.



« J'ai découvert la PNL il y a 30 ans, par l'intermédiaire d'un livre : « Le pouvoir illimité » d'Anthony Robbins. A l'époque j'étais infirmière, j'ai appliqué dans ma vie privée et professionnelle tous ces outils simples et efficaces.

Aujourd'hui, je mène une vie passionnante, et j'apprends chaque jour. Je me suis spécialisée dans « les sciences humaines ». Je me suis formée avec de grands noms, en PNL, en hypnose Ericksonienne, Thérapie comportementale et cognitive, HTSMA (variante de l'EMDR), et bien d'autres. Aujourd'hui, j'enseigne ces techniques, je continue de recevoir des clients en consultation, et j'interviens dans les entreprises.

Le potentiel que possède chaque être humain et les résultats obtenus me ravissent chaque jour.

Chaque jour nous pouvons progresser. Nous avons le plaisir de mettre cet ebook à votre disposition. Si vous souhaitez aller plus loin, renseignez vous, assistez à nos conférences gratuites. Contactez-nous !

Mon équipe et moi-même apprécierons vos commentaires pour nous encourager dans ce partage.

Je vous souhaite une bonne lecture et surtout une excellente application ! »





SOMMAIRE



1. L'écart entre l'intention et le résultat
2. Pourquoi faire un feedback constructif ?
3. Qu'est-ce qu'un feedback constructif
4. La technique du sandwich
5. Pourquoi le sandwich ?
6. Pourquoi préciser l'aspect valable en premier ? « la première tranche »
7. La phrase de liaison
« Avant le jambon beurre »
8. Pensez à finir par du positif
« La dernière tranche de pain »
9. En complément
10. NOS FORMATIONS
11. RESEAUX SOCIAUX
12. NOS EVENEMENTS GRATUITS
13. NOUS CONTACTER



L'écart entre l'intention et le résultat



En travaillant avec des personnes et des processus, vous avez souvent à demander à d'autres personnes de changer leur méthode de travail, de modifier leur comportement ou de repenser une idée ou une suggestion.

Vous pouvez sans aucun doute vous rappeler certaines occasions où vous avez bien l'intention d'effectuer un changement positif, mais où vous avez plutôt suscité une réponse indignée ou fâchée. C'est une importante habileté de communication que de pouvoir obtenir d'une personne un changement sans provoquer une réaction négative ou défensive. Cela s'appelle le **feedback constructif** ou le **feedback équilibré**, et contribue considérablement à combler l'écart qui sépare l'intention du résultat.



Pourquoi faire un feedback constructif ?



Les personnes dont on apprécie les opinions, qui sont encouragées à prendre des risques, qui sont capables de donner et de recevoir un feedback dans un esprit de constante amélioration, sont en général plus motivées, plus productives et font de meilleurs membres d'équipe.

En recourant constamment au feedback constructif, **vous serez plus en mesure de favoriser une atmosphère d'ouverture, d'honnêteté et de créativité.**



Qu'est ce qu'un feedback constructif ?



Le feedback constructif manifeste de l'attention et du respect pour l'autre. Il tente de favoriser un changement positif, avec le minimum d'attitude défensive. Plus encore, il indique clairement que vous estimez à leur juste valeur les idées et l'apport de l'autre personne.

Évitez d'exagérer car cela ne fait qu'inciter l'autre à faire des déclarations excessives comme « tu ... jamais ... toujours ».

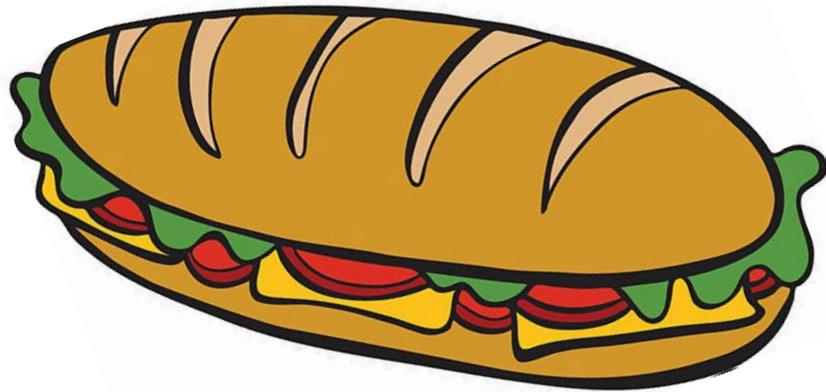
N'utilisez pas de mots comme « dois », « toujours », « jamais », « mauvais », « bien » ou « pire » : ils dénotent un jugement catégorique et un comportement autoritaire. Il se peut que votre interlocuteur réagisse comme un enfant s'il est traité comme tel.

L'utilisation du « tu » (Ex : « tu es toujours en retard ») **amène immédiatement la personne à se tenir sur la défensive.** Parlez plutôt de votre réaction en utilisant le « je », ce qui dénote une relation entre adultes ou pairs. (« Je me sens comme ceci... »)

Énoncer le problème dans une affirmation, non dans une question, favorise la recherche de solutions et évite de créer un rapport dominant.



La technique du sandwich



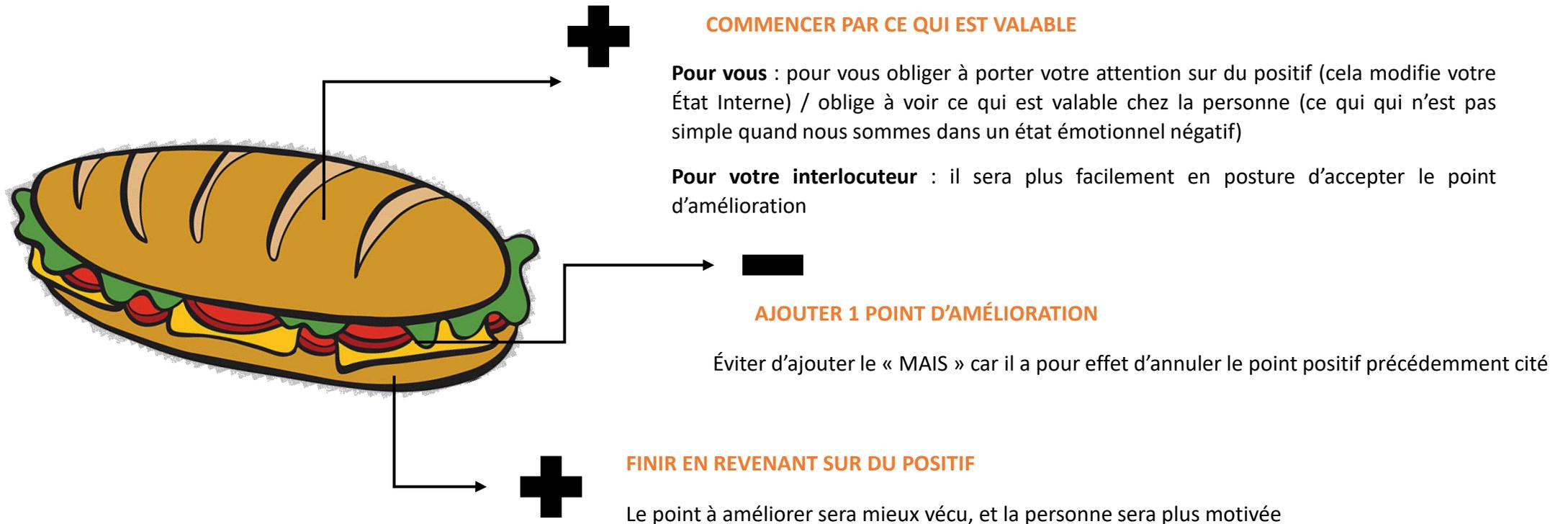
+ UN POINT POSITIF

- UN POINT D'AMÉLIORATION

+ UN POINT POSITIF



Pourquoi le sandwich ?





Pourquoi préciser l'aspect valable en premier ? « la première tranche »



La raison pour laquelle vous devez d'abord **préciser l'aspect valable d'une idée** est **d'encourager la personne qui l'a formulée à continuer de faire ce qui est valable**. Cela prouve du même coup que vous avez pris le temps d'évaluer ses idées, d'apprécier ses efforts. Parfois, cependant, il peut être difficile de trouver que certaines idées sont valables.

Rappelez-vous alors que **personne ne veut intentionnellement faire des erreurs ou montrer son inefficacité**. Faute de mieux, recherchez au moins l'aspect valable dans sa bonne intention (Évitez l'horreur de l'aveu d'incompétence).



La phrase de liaison « Avant le jambon beurre »



Voici quelques façons de relier l'aspect valable et les réserves :

- Faites une pause entre les phrases, puis présentez vos réserves ...
- « Ce qui me préoccupe, c'est que ... »
- « Je me demande si ... »
- « La prochaine fois assurez-vous que ... »
- « J'aimerais que vous considériez cet aspect et que ... »
- « Certaines choses peuvent être encore modifiées ... »
- « Saviez-vous que ... »



Pensez à finir par du positif « La dernière tranche de pain »



Vous pouvez même revenir sur le positif dont vous avez parlé en phase 1.

La personne restera sur un état interne positif, qui facilitera le changement.





En complément



Décrivez le comportement sans mettre une étiquette, sans porter de jugement, sans exagérer, sans attribuer de motifs. Énoncez les faits aussi précisément que possible.

- « Lorsque tu ..., j'ai l'impression que ... parce que je ... ».

Expliquez les effets que le comportement a sur vous. Expliquez pourquoi le comportement a les effets mentionnés. Décrivez le lien entre votre observation et le sentiment qu'il suscite chez vous.

- « **J'aimerais que ...** » Décrivez le changement que vous voudriez voir s'opérer chez la personne.
- « **Parce que ...** » Expliquez pourquoi vous estimez que le changement sera positif.
- « **Qu'est-ce que tu en penses ?** » Écoutez la réponse et soyez prêt à étudier des options pour trouver une solution acceptable (« je peux en faire quoi ? » Ressenti / Besoin / Ce que je peux faire).



NOS FORMATIONS



Professionnels de santé :
HYPNOSE ERICKSONNIENNE
SBA
COHÉRENCE CARDIAQUE



Professionnels de l'accompagnement, personnes en reconversion :
COAH PROFESSIONNEL CERTIFIÉ RNCP
(ce cursus permet une double certification MP PNL et coach certifié RNCP)



Tout public :
PNL
RÉGULATION ÉMOTIONNELLE, COHÉRENCE CARDIAQUE
AUTOHYPNOSE

Pour télécharger nos catalogues de formation, cliquez ci-dessous





RÉSEAUX SOCIAUX



CLIQUEZ SUR LES IMAGES POUR VOUS DIRIGER DIRECTEMENT SUR LES RÉSEAUX !



Des tutos, des conseils, des conférences, des démos...



Réguler ses émotions partie 1/2

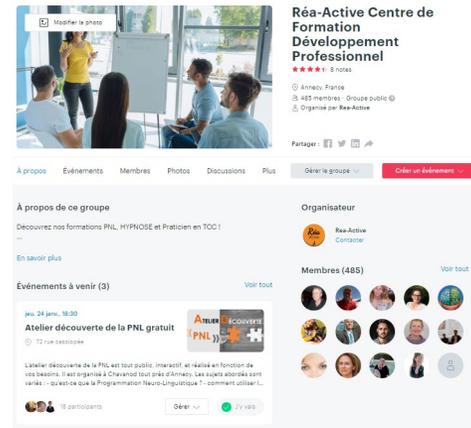
Centre de Formation Réa-Active



Nos actualités, des articles, vidéos, ...



Nos événements gratuits



Des photos, citations, ...





NOS ÉVÉNEMENTS GRATUITS



Nous organisons des **ateliers découverte de la PNL et autres conférences gratuites** (cohérence cardiaque, autohypnose, ...).

Consultez régulièrement notre

CALENDRIER EN LIGNE

!



NOUS CONTACTER



RÉA-ACTIVE

72 rue Cassiopée
Parc Altaïs

74650 CHAVANOD

(à 5 min d'Annecy, 40 min de Genève et 1h30 de Lyon)

contact@rea-active.com

<https://www.mieux-vivre-pnl.fr/>

